

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. LATAR BELAKANG MASALAH**

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, organisasi harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta berusaha untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawainya meningkat. Menurut Akmal, et al (2012), kinerja pegawai merupakan hasil atau prestasi kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi organisasi untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu, upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup organisasi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Kinerja pegawai yang tinggi sangatlah diharapkan oleh organisasi. Semakin banyak pegawai yang mempunyai kinerja yang tinggi, maka produktivitas organisasi secara keseluruhan akan meningkat sehingga organisasi akan dapat bertahan dalam persaingan global.

Penilaian terhadap kinerja birokrasi publik menjadi sangat penting atau dengan kata lain memiliki nilai yang amat strategis. Oleh karena itu

evaluasi kinerja merupakan analisis interpretasi keberhasilan dan kegagalan pencapaian kinerja. Salah satu ahli yang berpendapat tentang kegagalan Pemerintah, Hendriani dan Artati (2014) menyatakan bahwa kegagalan utama pemerintah saat ini adalah karena kelemahan manajemennya, bukan pada apa yang dikerjakan pemerintah, melainkan bagaimana caranya pemerintah mengerjakannya.

Seiring dengan diberlakukannya Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah sebagai pengganti dari Undang- Undang Nomor 2 Tahun 1999, memungkinkan daerah untuk lebih leluasa dalam mengatur rumah tangganya sendiri dalam rangka melayani dan membawa kesejahteraan masyarakat. Adanya undang-undang tersebut menyebabkan perubahan yang signifikan dalam penyelenggaraan pemerintah dan pengelolaan keuangan daerah (Handayani, et al, 2014).

Dalam pengelolaan sumber daya manusia terdapat kepemimpinan, yang menjadi tonggak awal sebuah organisasi akan dibawa kearah mana. Kepemimpinan merupakan dimana orang memberi pengaruh besar untuk menggerakkan setiap lingkungannya (organisasi) untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan yang baik akan memberi target dalam setiap kebijakan, namun selalu memberi buah yang mampu menjadi pemicu yaitu dengan menghargai setiap prestasi kerja yang ada, memberikan seluas-luasnya pengembangan karir terhadap pegawai, sehingga setiap kerja keras yang dilakukan pegawai akan selalu diperhatikan, tidak luput juga memberikan lingkungan kerja yang baik dan kondusif bagi pegawai agar tetap nyaman saat

bekerja. Sehingga banyaknya target yang mesti diraih jika diimbangi dengan hal-hal tersebut bisa memulihkan kembali kinerja pegawai. Seperti pendapat Adinata (2015) bahwa dalam organisasi dimana terdapat situasi bekerjasama diantara orang-orang didalamnya maka dibutuhkan adanya pemimpin dan kepemimpinan. Faktor kepemimpinan mempunyai peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, karena kepemimpinan yang efektif memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Ini menunjukkan bahwa sebuah kepemimpinan sangatlah penting untuk mendorong sebuah organisasi meraih tujuannya.

Duwit (2015) menyatakan bahwa tidak semua aspek-aspek pribadi dari seseorang pegawai itu merupakan kompetensi, hanya aspek-aspek pribadi yang mendorong dirinya untuk mencapai kinerja yang superiorlah yang merupakan kompetensi. Salah satu aspek pribadi yang merupakan kompetensi adalah komunikasi, dengan komunikasi organisasi dapat memelihara motivasi pegawai dengan memberikan penjelasan kepada pegawai tentang apa yang harus dilakukan, seberapa baik mereka mengerjakannya dan apa yang dapat dilakukan pegawai untuk meningkatkan kinerjanya jika sedang berada di bawah standar.

Menurut Handayani (2015), faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi. Motivasi dapat berperan dalam meningkatkan aktifitas kerja pegawai. Pegawai yang memiliki motivasi akan selalu berusaha semaksimal mungkin dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang ditugaskan

kepadanya. Hal yang sama juga diungkapkan Handayani (2015) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki motivasi akan mencapai kinerja yang tinggi dan sebaliknya pegawai yang kinerjanya rendah disebabkan karena tidak adanya motivasi dalam bekerja.

Terdapat sejumlah penelitian yang mengungkapkan pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, disiplin kerja, motivasi kerja dan komitmen terhadap kinerja, yaitu penelitian oleh Hendriani dan Artati (2014) menyimpulkan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Mauliza, dkk (2012) menyebutkan bahwa kepribadian, kepuasan kerja, komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Handayani, dkk (2012) menyimpulkan bahwa faktor-faktor motivasi kerja ekstrinsik lebih berpengaruh terhadap kinerja pegawai dibandingkan dengan faktor-faktor motivasi kerja intrinsik.

Selanjutnya penelitian Duwit (2015) menyimpulkan bahwa Kompetensi, Komunikasi dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, sementara Kecerdasan Emosional tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Akmal, dkk (2012) menyimpulkan bahwa kompensasi TPK berpengaruh terhadap motivasi pegawai, disiplin kerja pegawai dan kinerja pegawai Sekretariat Daerah Aceh, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Aceh.

Penelitian ini didasarkan pada penelitian Hendriani dan Artati (2014). Beberapa perbedaan dari penelitian diatas yaitu dengan

menambahkan variable motivasi kerja dan komitmen. Objek penelitian juga berbeda, penelitian sekarang pada Aparatur Sekretariat Daerah Kabupaten Boyolali.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul penelitian **“PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA MOTIVASI KERJA, DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA APARATUR SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN BOYOLALI”**.

## **B. RUMUSAN MASALAH**

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
4. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
5. Apakah komitmen berpengaruh terhadap kinerja pegawai?

## **C. TUJUAN PENELITIAN**

1. Untuk menganalisa pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.
2. Untuk menganalisa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.
3. Untuk menganalisa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
4. Untuk menganalisa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.
5. Untuk menganalisa pengaruh komitmen terhadap kinerja pegawai.

#### **D. MANFAAT PENELITIAN**

##### **a. Kontribusi Teoritis**

- 1) Mahasiswa Jurusan Akuntansi, penelitian ini bermanfaat sebagai bahan referensi bagi penelitian selanjutnya dan sebagai literatur penambah ilmu pengetahuan.
- 2) Masyarakat, sebagai sarana informasi tentang kinerja auditor serta dapat menambah pengetahuan akuntansi khususnya pengukuran kerja dengan memberikan bukti empiris tentang pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, komitmen, budaya organisasi, terhadap semangat kerja pegawai.
- 3) Penelitian berikutnya, sebagai bahan referensi bagi pihak-pihak yang akan melakukan penelitian tentang topik pengukuran kinerja.

##### **b. Kontribusi Praktis**

- 1) Pegawai dan pemerintah sebagai tinjauan literatur yang diharapkan dapat dijadikan informasi untuk meningkatkan kinerja para pegawainya.
- 2) Pemerintah, diharapkan dapat bermanfaat dalam menilai kualitas kinerja para pegawainya.

## **E. SISTEMATIKA PENULISAN**

Sistematika penulisan skripsi terdiri dari lima bab yaitu :

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Dalam bab ini akan diuraikan secara garis besar mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

### **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai tinjauan pustaka yang digunakan sebagai acuan perbandingan untuk membahas masalah yang diteliti meliputi kinerja, kepemimpinan, budaya organisasi, disiplin kerja, motivasi kerja dan komitmen, hasil penelitian terdahulu, kerangka teoritis dan hipotesis.

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini akan diuraikan tentang identifikasi variabel-variabel penelitian, populasi dan sampel, teknik pengambilan sampel, jenis data dan sumber data, teknik pengumpulan data, dan definisi operasional variabel serta pengukurannya dan validitas dan reliabilitas alat pengumpulan data.

### **BAB IV : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini berisikan tentang analisa terhadap pengujian hipotesis maupun pengujian asumsi klasik dan pembahasan secara teoritik yaitu secara kuantitatif.

## **BAB V : PENUTUP**

Dalam bab ini menyajikan kesimpulan dari hasil penelitian yang diambil dari bab analisis dan pembahasan penelitian. Selain itu juga dikemukakan saran-saran yang bermanfaat bagi pihak-pihak lain dikemudian hari.